**МОУ ООШ**

**п. Северный**

Выступление на педсовете

Подготовила зам. директора школы

по воспитательной работе И.В. Силкина

2010 - 2011 учебный год

Для получения успешных результатов в воспитании большое значение имеет не только то, ЧТО делает педагог с воспитанниками, но и КАК он это делает! И это КАК в целом ряде случаев может оказаться решающим.

Известно, что, не зная, как действовать, никакого дела сделать нельзя. Приведём три аналогии, пока весьма далёкие от воспитания, но, возможно, именно они и помогут нам понять кое-что о его сути.

**Аналогия первая.** Допустим, вы собираетесь сварить суп. И при этом поступаете так: наливаете в кастрюлю воду, ставите её на огонь и … кидаете в неё всё, что попадётся под руку. Что получится? Сварится ли что-нибудь? Да! Но вот получится ли именно суп, будет ли он вкусен и съедобен – это ещё вопрос. Оказывается, важно знать не только , что положить в воду, но и, скажем, в каком виде, в какой последовательности, через какие промежутки времени и т.д. Иначе супа не сваришь. А не действуем ли и мы порой неразумно, нелогично в нашей педагогической «кухне», занимаясь воспитательной работой?!

**Аналогия вторая.** Возьмём известный кубик Рубика. Вряд ли найдётся человек, который не пытался собрать его, однако далеко не всем удавалось это сделать. Можно сколько угодно вертеть его грани, можно даже добиться некоторых видимых успехов (скажем, собрать одну из граней), но почти невозможно собрать весь кубик, если не знать, как это делается, не знать необходимых операций вращения и их последовательности. Точно также можно проводить сколько угодно всевозможных «мероприятий» и даже добиться некоторого внешнего эффекта в них, но, пожалуй, невозможно достичь существенных результатов воспитания, если не знать, как надо организовать для этого воспитательный процесс.

**Аналогия третья.** Представим себе художника, который пишет картину, но при этом не знает, что он хочет на ней изобразить. Весь его «замысел» сводится к тому, что картина «должна быть хорошей». Удастся ли ему создать шедевр и вообще произведение искусства? Надо полагать, что, если даже он возьмет лучшие краски и станет наносить их на полотно, настоящей картины всё равно не получится. А теперь представим, что человек знает, что он хочет изобразить на картине, но … не умеет рисовать, не знает, как и когда использовать приёмы изображения света и тени, пространства, перспективы, объёма. Можно предположить, какая картина у него получится? Так и в педагогической деятельности. Можно обратиться к самым лучшим, самым интересным формам работы, но если не знать, что хотелось бы получить в итоге, для чего они используются, вряд ли удастся добиться положительных результатов. И наоборот, можно построить самые радужные планы и перспективы, но, если не уметь при этом работать, их никогда не воплотить в жизнь.

Итак, пора сделать выводы. Чтобы достичь положительных результатов в воспитательной деятельности, необходимо сделать следующее:

* решите, для чего и во имя чего вы собираетесь действовать, и что именно хотите получить в результате;
* чётко и ясно представляя ожидаемый результат, поставьте перед собой цель и наметьте задачи;
* решите, как лучше подойти к осуществлению деятельности, какие формы работы использовать, в какой последовательности ими воспользоваться.

СЕКРЕТ 1. САМОЕ ТРУДНОЕ, ИЛИ КАК ПОСТАВИТЬ ЗАДАЧИ?

Простая и, пожалуй, уже надоевшая истина: добиться результата в каком-либо деле можно, если, по крайней мере, знаешь, чего хочешь добиться. Воспитательная работа начинается с постановки задач предстоящей деятельности. И отнестись к этому моменту формально – значит сделать первый шаг к формализму в воспитании.

Нужно стараться ставить грамотные «рабочие» задачи, которые:

* помогут качественно спланировать работу;
* станут надёжными ориентирами во всех конкретных ситуациях;
* дадут возможность определить результаты при анализе.

Что такое задачи? Это вероятностное представление о результатах деятельности. Это мысль, сформулированная на языке решения, осознанная как потребность человека, коллектива и т.д., и для её реализации имеются необходимые условия.

Какие потребности необходимо учитывать педагогу в процессе постановки задач:

* общества, нуждающегося в тех или иных личностных качествах своих граждан;
* семьи, доверившей педагогам воспитание своих детей;
* самих воспитанников, стремящихся обрести привлекательные для них человеческие качества, черты характера;
* школы или другого воспитательного учреждения;
* свои собственные потребности как мастера своего дела?

Каковы условия реализации задач:

* особенности окружающего школу социума;
* материальное обеспечение воспитательного процесса;
* особенности возраста и индивидуального развития воспитанников;
* состояния развития коллектива;
* собственные профессиональные возможности?

Итак, под воспитательными задачами понимаются задачи, связанные с формированием личности и коллектива. Их важная особенность: они должны быть конкретными, реальными, достижимыми. Немалое значение имеют сами формулировки задач. Они предполагают как бы ответы на вопросы, что необходимо формировать, развивать, о становлении чего заботиться, чему научить, а также преодолевать, с чем бороться и т.д..

Воспитательных задач должно быть столько, сколько их можно решить.

СЕКРЕТ 2. КАК ВЫБРАТЬ ФОРМЫ РАБОТЫ? В ЧЁМ ЗДЕСЬ ПРОБЛЕМА?

Сколько существует различных форм воспитательной работы? Искать ответ на этот вопрос равносильно тому, что пытаться сосчитать идеи в головах у людей. По данным одних исследователей, насчитывается 1200 форм воспитательной работы (С.М. Шмаков), другие приводят цифру 4200 (В.А. Караковский).

Само понятие форма многозначно:

1. Форма – это внешнее выражение содержания воспитательной работы, соответствующей познавательной информации, эмоций, чувств, поведенческих норм и реакций, практических организаторских умений, приобретаемых воспитанниками в социально организованной совместной деятельности.
2. Форма – это структура, система, организация конкретного акта или цикла целенаправленной совместной деятельности воспитателей и воспитанников. Иными словами, форма воспитательной работы задаёт и отражает определённую логику действий и взаимодействий участников коллективной деятельности.
3. Форма есть совокупность приёмов и средств. Речь идёт об организаторских приёмах. Организаторский приём – это действие, позволяющий решить конкретную организаторскую задачу. Например, такую задачу, как распределение творческих поручений по подготовке общего дела между микро коллективами, можно решить с помощью жеребьёвки, свободного выбора, задания, аукциона, добровольно.

Итак, форма воспитательной работы – это устанавливаемый порядок организации конкретных актов, ситуаций, процедур взаимодействия участников воспитательного процесса, направленных на решение определённых педагогических задач; совокупность организаторских приёмов и воспитательных средств, обеспечивающих внешнее выражение содержания воспитательной работы.

Типы форм:

* Мероприятия – это события, занятия, ситуации в коллективе, организуемые педагогами или кем-либо для воспитанников с целью непосредственного воспитательного воздействия на них.
* Дела – это общая работа, важные события, осуществляемые и организуемые членами коллектива на пользу и радость кому-либо, в том числе и самим себе.
* Игры – это воображаемая или реальная деятельность, целенаправленно организуемая в коллективе воспитанников с целью отдыха, развлечения, обучения.

Чтобы точнее провести отличие названных типов воспитательной работы, надо отметить, что:

* мероприятия проводятся кем-то для кого-то с целью воздействия;
* дела обычно делаются для кого-то или чего-то, в них имеет место продуктивная деятельность;
* игры же сами по себе самоценны как способ интересно и увлекательно провести время в совместном отдыхе и обучении.

В практике воспитательной работы имеет место «перерождение форм» из одного типа в другой при их реализации. Переход форм из одного типа в другой по «лесенке» МЕРОПРИЯТИЯ – ИГРЫ – ДЕЛА представляется самым благоприятным с точки зрения возрастания воспитательных возможностей форм.

Самыми эффективными формами работы являются коллективно-творческие дела, в организации которых и творческом поиске лучших решений и способов деятельности принимают участие все члены коллектива (методика КТД разработана И.П. Ивановым). Основу методики составляет коллективно-творческая деятельность, предполагающая участие каждого члена коллектива во всех этапах организации деятельности – от планирования до анализа.

КТД:

* предоставляют возможность каждому ребёнку внести свой личный вклад в общую работу, проявить свои личные качества (творческие, организаторские, практические, интеллектуальные и т.п.);
* обеспечивают активную реализацию и обогащение личного и коллективного опыта;
* способствуют укреплению коллектива, его структуры, содействуют разнообразию и мобильности внутри коллективных связей и отношений;
* эмоционально привлекательны для ребят.

Итак, остаётся только пожелать педагогам, с успехом перевести их с языка методики на язык, понятный их воспитанникам. Добра всем и удачи в творческом поиске!